



BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu adalah pencapaian tingkat produktivitas yang tinggi yang didukung dengan kualitas kerja yang baik sehingga dapat mencapai tingkat keuntungan yang optimal. Dalam mencapai tujuan tersebut, faktor produksi manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan atau dengan kata lain tujuan perusahaan tergantung dari tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, loyal terhadap perusahaan, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan memiliki misi yang sama dengan pemilik perusahaan, maka tujuan perusahaan dengan mudah dapat tercapai. Karena itu diperlukan perhatian khusus dari pengelolaan yang baik dari pimpinan perusahaan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang.

Faktor penting lain yang dapat mendorong tercapai tujuan perusahaan adalah peranan seorang pemimpin perusahaan yang baik dan bijaksana harus dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dan memperhatikan prestasi kerja karyawan. Dengan meningkat kepuasan kerja karyawan, maka karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik sehingga dapat mencapai dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Usaha perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan menetapkan

kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi disini dapat berupa upah atau gaji, insentif (kompensasi langsung) maupun berupa *benefits* (tunjangan-tunjangan) atau program-program kelayakan karyawan seperti penyediaan fasilitas yang memuaskan, sarana transportasi, uang makan, perumahan, kendaraan, jamsostek, berbagai asuransi dan lain-lain.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena mencerminkan nilai kerja karyawan diantara karyawan lain, keluarga dan masyarakat. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, kualitas produksi meningkat, kerusakan-kerusakan dapat diperkecil, absensi dan *labour turn over* dapat dikurangi serta dapat mendorong untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

Untuk dapat menjadi seorang pemimpin yang berhasil dituntut untuk mempunyai wawasan pengetahuan yang luas dan juga dapat mengelola karyawan dengan berbagai fasilitas yang diberikan agar karyawan senantiasa mau dan bersedia mengerahkan tenaga, pikiran dan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Kedua faktor tersebut (kompensasi dan kepuasan kerja) sangat berpengaruh dan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan tetapi dalam hal ini tidak sepenuhnya diartikan bahwa peranan faktor lain tidak penting. Faktor lain juga berperan dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan tersebut dan faktor penting lain tersebut telah terpenuhi.

Perusahaan “Mercu Gramaron” Pasuruan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri marmer yang memproduksi lantai dan dinding marmer. Selama ini ada sebagian karyawan yang mengalami ketidakpuasan pada saat kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menganggap bahwa kenaikan gaji karyawan tidak sesuai dengan jasa karyawan kepada perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan mengalami penurunan. Penurunan produktivitas tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

TABEL 1.1
Hasil Produksi
Perusahaan “Mercu Gramaron” Pasuruan
Bulan Januari-Maret 2004
Dalam Satu Shift

Bulan	FINISHING								
	Cut to size			Resin			Slab		
	Jumlah karyawan	Lembar	M ²	Jumlah karyawan	Lembar	M ²	Jumlah karyawan	Lembar	M ²
Januari	41	18.642	2.706,18	6	2.719	848,42	10	2.327	1.460,16
Februari	41	14.380	1.532,28	6	2.640	846,78	10	2.111	1.385,72
Maret	41	13.257	1.460,00	6	2.550	843,40	10	2.073	1.252,05

Sumber: intern perusahaan

Penurunan produktivitas tersebut tidak hanya disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam hal kenaikan gaji, tetapi juga tergantung barang yang dikerjakan berdasarkan order (pesanan), barang yang dikerjakan ukuran berbeda-beda dan kesulitan dalam mengerjakan untuk setiap barang tidak sama. Sedangkan untuk

data kenaikan gaji karyawan bagian *finishing* selama tiga tahun terakhir ini (2002-2004) dapat dilihat dalam tabel berikut:

TABEL 1.2
Kenaikan Gaji Karyawan Bagian *Finishing*
Perusahaan “Mercu Gramaron” Pasuruan
Tahun 2002-2004
Dalam Satu Shift

Tahun	FINISHING					
	Cut to size		Resin		Slab	
	Jumlah karyawan	Gaji (Rp)	Jumlah karyawan	Gaji (Rp)	Jumlah karyawan	Gaji (Rp)
2002	41	21.766.600	6	3.012.650	10	5.068.250
2003	41	24.760.250	6	3.405.750	10	5.765.500
2004	41	26.862.250	6	3.583.000	10	6.022.500

Sumber: intern perusahaan

Oleh karena itu perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi yang diberikan (khususnya dalam hal penggajian) untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, karena faktor kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kompensasi berupa *benefit* dan lain-lain juga perlu diperhatikan perusahaan sebagai pelengkap kepuasan karyawan.

Diharapkan perusahaan dapat lebih memperbaiki kondisi karyawan tersebut dengan pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang lebih baik dan penetapan kompensasi khususnya dalam hal gaji yang memadai agar perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup di masa yang akan datang.

Oleh karena kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang penulis susun dalam bentuk

skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Finishing* Pada PT “Mercu Gramaron” Pasuruan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang permasalahan dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *finishing* pada PT “Mercu Gramaron” Pasuruan?
2. Manakah di antara kedua variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *finishing* pada PT “Mercu Gramaron” Pasuruan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah maka tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *finishing* pada PT “Mercu Gramaron” Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan di antara kedua variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *finishing* pada PT “Mercu Gramaron” Pasuruan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan.

Sebagai bahan informasi dalam menelaah lebih lanjut tentang kemungkinan timbul permasalahan-permasalahan yang berkaitan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk menilai kembali kegiatan sistem kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang dijalankan oleh perusahaan dan faktor kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah serta dapat membandingkan dengan praktek di lapangan.

4. Manfaat bagi pihak lain

Sebagai bahan bacaan untuk memperluas pengetahuan mengenai masalah manajemen dan masalah personalia.

1.5. Sistematika Skripsi

Di dalam penyusunan skripsi ini dibagi dalam 5 bab dengan pembagian sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan hal-hal mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori yang akan dipakai sebagai pedoman dalam pembahasan dan analisis. Kemudian dilanjutkan dengan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari sepuluh bagian yaitu desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi-sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan data, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir dari penelitian skripsi ini dan penulis akan menarik simpulan serta memberikan saran-saran yang sekiranya dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.